

TYÖELÄMÄ- JA TASA- ARVOVALIOKUNNAN MIETINTÖ 12/2009 vp

Hallituksen esitys laeiksi palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 20 päivänä lokakuuta 2009 lähettänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen laeiksi palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta (HE 219/2009 vp).

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- ylitarkastaja Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- kehityspäällikkö Maijaliisa Takanen, Eläketurvakeskus
- lakimies Timo Virtanen, Pirkanmaan työ- ja elinkeinokeskus

- lakimies Anu-Tuija Lehto, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry edustaen myös Akava ry:tä ja Suomen Merimies-Unioni SMU ry:tä
- lakimies Heli Ahokas, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- asiantuntija Mikko Räsänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
- II puheenjohtaja Kyösti Suokas, Rakennusliitto ry.

Lisäksi Akava ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja Suomen Merimies-Unioni SMU ry ovat antaneet yhteisen kirjallisen lausunnon ja Suomen Yrittäjät ry oman lausuntonsa.

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi palkkaturvalakia ja merimiesten palkkaturvalakia. Väärinkäytösten estämistä koskevassa säännöksessä todettaisiin nimenomaisesti, että palkkaturvaviranomaisella olisi perustellusta syystä oikeus evätä palkkaturva tai harkita maksettavan palkkaturvan määrä, jos työntekijä on jatkanut työsuhteessa vielä senkin jälkeen, kun hänen on täytynyt tietää työnantajansa maksukyvyttömyydestä.

Työn suorittamisesta aiheutuvien kustannusten korvaamista palkkaturvana täsmennettäi-

siin. Tällainen kustannus voitaisiin maksaa palkkaturvana, jos se olisi luonteeltaan tavanomainen ja määrältään kohtuullinen. Odotusajan palkkaa ei maksettaisi enempää kuin palkkaturvana maksetaan saatavia, joiden viivästymisestä odotusajan palkan maksuvelvollisuus aiheutuu.

Esityksessä ehdotetaan takaisinmaksuvelvollisuuden määräämismenettelyä selvennettäväksi siten, että palkkaturvaviranomainen voisi ratkaista palkkaturvana maksetuista saatavista vastuussa olevan takaisinmaksuvelvollisuudesta palkkaturvapäätöksessä tai erillisellä takaisin-

maksuvelvollisuutta koskevalla päätöksellä. Nykytilaan nähden muutos merkitsisi sitä, että saatavan takaisinmaksuvelvollisuuden sijasta palkkaturvaviranomainen ratkaisee saatavan maksamisesta vastuussa olevan takaisinmaksuvelvollisuuden. Jos myöhemmin ilmenisi uusia vastuuperusteita, joiden perusteella samasta saatavasta vastaisi muukin taho, tämän takaisinmaksuvelvollisuus voitaisiin ratkaista erillisellä takaisinmaksuvelvollisuutta koskevalla päätöksellä.

Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantia koskevaa säännöstä ehdotetaan laajennettavaksi si-

ten, että palkkaturvaviranomaisella on oikeus saada palkkaturvahakemuksen käsittelyä varten välttämättömät tiedot myös Eläketurvakeskuksesta. Säännökseen lisättäisiin maininta palkkaturvaviranomaisen oikeudesta saada tiedot mak-

Luksiksi esityksessä ehdotetaan tehtäviksi aluehallinnon uudistuksesta johtuvat muutokset.

Lakien on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2010 alusta samanaikaisesti aluehallinnon uudistamista koskevien muutosten kanssa.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Yleisperustelut

Hallituksen esityksen perusteluista ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella valiokunta pitää esitystä tarpeellisenä ja tarkoituksenmukaisena. Valiokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

Väärinkäytösten estäminen

Palkkaturvaviranomaisella on perustellusta syystä oikeus evätä palkkaturva tai harkita palkkaturvan määrä väärinkäytön estämiseksi. Väärinkäytöksenä on pidetty tilannetta, jossa työntekijä jatkaa työskentelyä työnantajan palveluksessa, vaikka työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen on laiminlyöty pidemmältä ajalta. Palkkaturvaviranomainen voi tällöin evätä palkkaturvan tai harkita sen määrää, jos työntekijän saatava perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen tai järjestelyyn, joka on ilmeisesti tehty palkkaturvan saamiseksi. Tällaisena tilanteena palkkaturvalain perusteluissa (HE 104/1998 vp) ja vakiintuneessa oikeuskäytännössä pidetään myös menettelyä, jossa työntekijä toteuttaa järjestelyn yksin ilman työnantajan myötävaikutusta tai tietoisuutta järjestelystä. Järjestelyn ei siis tarvitse olla sopimukseen rinnastettavissa.

Työntekijät eivät hallituksen esityksen perustelujen mukaan miellä pitkäaikaisen palkatta

työskentelyn merkitsevän sopimusta tai järjestelyä, ja palkkaturvan hakijat saattavat kokea epäoikeudenmukaisena lainkohdan soveltamisen näihin tilanteisiin. Lain sanamuoto ja vakiintunut oikeuskäytäntö ovat esityksen mukaan irtautuneet toistaan. Tämän vuoksi esityksessä ehdotetaan palkkaturvalain 8 §:n 1 momenttiin ja merimiesten palkkaturvalain 7 §:n 1 momenttiin lisättäväksi uusi kohta, jonka mukaan palkkaturva voidaan evätä tilanteessa, jossa työntekijä on jatkanut työntekeään vielä senkin jälkeen, kun hänen on täytynyt tietää, ettei työnantaja kykene palkanmaksustaan suoriutumaan. Lisäyksen tarkoituksena ei ole laajentaa harkintasäännöksen soveltamisalaa vaan selventää lainsäädäntöä.

Valiokunta katsoo, että ehdotettu uusi säännös selkiyttää säännöksiä nykyisessä tilanteessa, jossa voimassa olevan palkkaturvalain 8 §:n sanamuoto ei suoraan viittaa palkkaturvaan ja työnteon jatkamiseen, vaan pykälää sovelletaan lain valmisteluasiakirjoissa esitettyjen perustelujen ja vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella. Valiokunta huomauttaa, että työntekijälle pykälän soveltaminen on edelleen ongelmallista, koska työntekijän tulee jatkossakin pystyä itsenäisesti arvioimaan, milloin työnantajan maksukyvyttömyys täyttää laissa säädetyt edellytykset ja palkkaturva työntekijän palkkaturvan menettämisen uhalla lopettaa.

Valiokunta katsoo, että palkkaturvan epäminen on perusteltua tilanteissa, joissa työntekijä

on nimenomaisesti palkkaturvan saamisen vuoksi jatkanut työntekoa, vaikka on tiennyt työnantajansa maksukyvyttömyydestä. Palkkaturvajärjestelmän tarkoituksena ei ole, että työntekijä jatkaa työntekoaan palkkaturvan saamiseksi tilanteessa, jossa työntekijällä on oikeus purkaa työsuhteensa maksamatta jätettyjen palkkasaatavien vuoksi.

Valiokunta korostaa, että ehdotettua uutta säännöstä sovellettaessa ei tule muuttaa voimassa olevan lain vakiintunutta soveltamiskäytäntöä. Palkkaturvaviranomainen on hyväksynyt noin kolmen kuukauden palkatta työskentelyn, jos työnantajan maksukyvyttömyyden ei voida katsoa jo tätä ennen tulleen työntekijän tietoon tai asiaan ei liity väärinkäytösepäilyjä. Palkkasaatavat voidaan siten jättää korvaamatta kolmea kuukautta lyhyemmältä ajalta esimerkiksi sellaisissa yksiselitteisissä tilanteissa, joissa työnantaja on työntekijöiden tavoittamattomissa eikä työnantaja enää osoita työntekijälle työtä.

Valiokunta kiinnittää huomioita siihen, että yksittäisen työntekijän on erittäin vaikea arvioida työnantajan taloudellista tilannetta. Työntekijällä ei tavallisesti ole käytettävissään tietoja yrityksen tilauksista ja laskutuksesta. Erityisesti taloudellisen taantuman aikana sinänsä maksukykyisellä ja hyvin menestyvällä työnantajalla voi olla ajoittaisia ja väliaikaisia maksuvaikeuksia ja maksujen viivästyksiä, jotka saattavat viivästyttää jopa palkanmaksua. Vaikka työntekijä olisikin tietoinen siitä, että työnantajalla on maksuvaikeuksia, hänen saattaa olla erittäin vaikeaa, jopa mahdotonta, arvioida työnantajan palkanmaksukykyä muutamia kuukausia eteenpäin. Valiokunta korostaa, etteivät työnantajan yksittäiset laiminlyönnit tai vähäiset palkanmaksun viivästykset saa johtaa palkkaturvan epäämiseen.

Valiokunta painottaa, että erityisesti korkean työttömyyden tilanteessa on ymmärrettävää, että työntekijät pitävät kiinni työpaikastaan ja ovat valmiita joustamaan jopa palkanmaksussa varsinkin, jos työnantaja pystyy maksamaan edes osan viivästyneistä palkkasaatavista. Valiokunta korostaa, että ehdotetun säännöksen sovelta-

misen ei tule johtaa siihen, että työntekijä palkkaturvan epäämisen pelossa päättää työsuhteensa, vaikka siihen ei todellisuudessa olisi aiheetta. Aiheettomat irtisanoutumiset tai työsuhteen purkamiset aiheuttavat myös työnantajalle lisävaikeuksia. Valiokunta pitää erittäin tärkeänä, että palkkaturvalain säännöksistä tiedotetaan tehokkaasti.

Odotusajan palkan maksaminen palkkaturvana

Työsuhteesta johtuvan saatavan viivästyessä työntekijällä on oikeus saada viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä. Odotusajan palkan tarkoitus on toimia tehosteena, jotta työnantaja suorittaisi työsuhteen päättyessä palkkasaatavat ajallaan. Palkkaturvana odotusajan palkkaa ei voimassa olevan lain mukaan makseta kokonaisuudessaan, vaan odotusajan palkasta maksetaan enintään se määrä, joka palkkaturvana maksetaan muiden työsuhteesta johtuvien saatavien suorituksena.

Käytännössä säännös tarkoittaa sitä, että työntekijä voi lähes kaikki työsuhdessaatavat palkkaturvasta saatuaan hakea palkkaturvana vähäistäkin maksamatta jäänyttä saatavaa ja kuuden päivän odotusajan palkkaa. Joissakin tilanteissa palkkaturvana maksettu odotusajan palkka voi muodostua viivästyneeseen saatavaan nähden suhteettomana suureksi. Viivästyneet saatava voi olla esimerkiksi vähäinen koron maksamatta jääminen tai vähäisen luontoisedun unohtuminen konkurssipesän palkkaturvahakemuksista. Tilannetta kärjistää se, että saatavien viivästyminen saattaa johtua siitä, että esimerkiksi konkurssin yhteydessä ripeiden palkkasaatavia koskevien maksutoimenpiteiden vuoksi ei kaikkia työntekijän saatavia ehditä selvittää ja niiden maksaminen viivästy.

Viivästyneeseen saatavaan nähden suhteettoman odotusajan palkan maksamisen välttämiseksi hallituksen esityksessä ehdotetaan, että odotusajan palkkana ei jatkossa makseta enempää kuin sen viivästyneen saatavan verran, josta odotusajan palkan maksuvelvollisuus aiheutuu.

Valiokunta pitää odotusajan palkan määrän rajoittamista ehdotetulla tavalla tarkoituksenmukaisena. Valiokunta pitää kuitenkin tärkeänä, että ehdotetun säännöksen vaikutuksia odotusajan palkkaa koskevan säännöksen vaikuttavuuteen seurataan ja että tarvittaessa säännöstä muutetaan.

Työn suorittamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen palkkaturvana

Työntekijät maksavat käytännössä usein omista varoistaan työn suorittamisesta aiheutuneita kustannuksia, joiden maksaminen kuuluu työnantajalle. Työnantaja maksaa jälkikäteen kustannukset työntekijälle kuitteja vastaan. Näiden kustannusten maksaminen työntekijälle palkkaturvana perustuu harkintaan siitä, onko kyseessä työsuhteesta johtuva saatava vai ei.

Palkkaturvana maksetaan palkkaturvain ja merimiesten palkkaturvain mukaan saatavat, joiden määrä ja peruste on saatu selvitettyä. Rajanveto palkkaturvana maksettavien kustannusten ja niiden ulkopuolelle jäävien kustannusten välillä on jäänyt epäselväksi, vaikka oikeuskäytäntöä on runsaasti. Tämän vuoksi palkkaturvakiin ja merimiesten palkkaturvakiin ehdotetaan lisättäviksi säännökset siitä, minkälaiset työn suorittamisesta aiheutuneet kustannukset maksetaan palkkaturvana.

Esityksen mukaan työntekijälle maksetaan palkkaturvana työn suorittamisesta aiheutuvat matka- tai muu kustannukset, jos ne ovat luonteeltaan tavanomaisia ja kohtuullisia. Määrältään suuria kustannuksia ei työntekijälle voida perustelujen mukaan maksaa, koska työntekijällä ei ole velvollisuutta maksaa työnantajalle kuuluvia kuluja.

Kustannuksia pidetään hallituksen esityksen mukaan tavanomaisina, jos toimialalla, työpaikalla tai kyseisessä työsuhteessa on tavallista, että työntekijä maksaa työnantajalleen kuuluvan kulun ja perii sen työnantajaltaan jälkikäteen. Myös työsuhteessa noudatettu pitkäaikainen käytäntö voi vaikuttaa tavanomaisuuden arviointiin. Edustuskulut eivät ehdotuksen perustelujen mukaan ole tavanomaisia, minkä vuoksi niitä ei voida maksaa palkkaturvana.

Kohtuullisuusvaatimus koskee paitsi yksittäistä saatavaa myös työsuhteessa kertyneiden kulusaatavien kokonaismäärää. Kohtuullisuutta arvioidaan henkilön nettopalkan määrän perusteella. Jos kulujen määrä on henkilön nettopalkkaan suhteutettuna suhteettoman suuri, niitä voidaan pitää kohtuuttomina.

Valiokunta pitää hallituksen esityksessä ehdotettua uutta säännöstä lähtökohtaisesti hyvänä ja palkkaturvakiin selkeyttävänä. Valiokunta kuitenkin katsoo, että säännöksen perusteluissa on kulukorvausten maksamisen edellytyksiä tulkittu osittain liian suppeasti. Valiokunta korostaa, että kustannusten tavanomaisuuden ja kohtuullisuuden harkinnan tulee perustua kullakin toimialalla vallitsevaan käytäntöön. Toimialojen käytännöt saattavat poiketa toisistaan merkittävästi. Joillakin aloilla on mahdollista, että työntekijä maksaa esimerkiksi lounasneuvotteiluista aiheutuneita kohtuullisia työnantajan maksettaviksi kuuluvia kuluja. Esimerkiksi rakennusalalla on tavallista, että työntekijä hankkii itse työvälineitä ja laitteita, jotka saattavat olla hyvinkin arvokkaita ja työnantajan työntekijälle maksamat korvaukset tällaisten työvälineiden käytöstä voivat olla huomattavan korkeita. Tämä tulee ottaa huomioon kustannusten kohtuullisuutta harkittaessa.

Takaisinmaksuvelvollisuuden määrääminen

Esityksessä ehdotetaan, että palkkaturvana maksetuista saatavista vastuussa olevan takaisinmaksuvelvollisuus ratkaistaan palkkaturvapäätöksellä tai erikseen maksuvelvollisuutta koskevalla päätöksellä. Lisäksi ehdotetaan, että päätöksistä käytettäviä termejä täsmennetään. Voimassa olevassa palkkaturvakiin ja merimiesten palkkaturvakiin ei erotella palkkaturvapäätöstä ja takaisinmaksuvelvollisuutta koskevaa päätöstä, vaan näistä molemmista käytetään termiä palkkaturvapäätös.

Voimassa olevaan lakiin verrattuna ehdotettu säännös korostaa, että palkkaturvaviranomaisen tekemä päätös takaisinmaksuvelvollisuudesta koskee ainoastaan päätöksessä maksuvelloiseksi määrättyjä asianosaisia. Ehdotetun muutoksen mukaan samasta saatavasta voidaan teh-

dä yksi tai useampi takaisinmaksuvelvollisuutta koskeva päätös ja määrätä aiemmin saatavasta takaisinmaksuvelvolliseksi joutuneelle velalliseksi uusia kanssavelallisia, jos sellaisia vastuuperusteita ilmenee.

Valiokunta pitää ehdotettuja muutoksia tarpeellisina ja katsoo, että ne selkiyttävät merkittävästi takaisinmaksuvelvollisuuteen liittyvää menettelyä.

Palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeus

Esityksessä ehdotetaan, että palkkaturvaviranomaisella on oikeus saada palkkaturvahakemuksen käsittelyä varten salassa pidettävää tietoa voimassa olevassa laissa määrättyjen tahojen lisäksi myös Eläketurvakeskukselta. Palkkaturvaviranomaisen tiedontarve koskee erityisesti Eläketurvakeskuksen ansaintarekisteriin tallennettuja työsuhde- ja ansaintatietoja.

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan ansaintarekisterin tietosisältö on osittain eläkelaitosten omistamaa, minkä vuoksi Eläketurvakeskus ei voi luovuttaa tietoja, jollei palkkaturvaviranomaisella ole oikeutta saada niitä myös eläkelaitoksilta. Tämän vuoksi valiokunta ehdottaa tiedonsaantioikeutta koskevaan palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain pykälään lisättäviksi eläkelaitokset. Valiokunta pitää tärkeänä, että työ- ja elinkeinoministeriö ohjaa palkkaturvaviranomaisia pyytämään tarvitsemansa tiedon ensisijaisesti Eläketurvakeskuksilta, jolloin tietopyynnöistä mahdollisesti aiheutuva haitta eläkelaitoksille jää vähäiseksi.

Toimivaltainen viranomainen Ahvenanmaan maakuntaan liittyvässä palkkaturva-asiassa

Ahvenanmaan palkkaturva-asiat käsittelee palkkaturvalain ja voimassa olevan työ- ja elinkeinokeskuksista ja työvoimatoimistoista annetun valtioneuvoston asetuksen mukaan Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinokeskus. Vuoden 2010 alusta lukien voimaan tulevan aluehallintouudistuksen jälkeen palkkaturva-asiat kuuluvat elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten toimivaltaan. Keskusten toimialueista säädetään valtioneuvoston asetuksessa. Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen toi-

mialueeseen kuuluu asetuksen mukaan Varsinais-Suomen maakunta, mutta ei Ahvenanmaan maakunta. Tämän vuoksi Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ei vuodenvaihteen jälkeen ole toimivaltainen ratkaisemaan sellaisia palkkaturva-asioita, joissa työnantajan kotipaikka, työntekopaikka tai työnantajan konkurssiasianssa toimivaltainen tuomioistuim sijaitsee Ahvenanmaan maakunnassa.

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan palkkaturva-asioissa toimivaltaisesta viranomaisesta Ahvenanmaan osalta on tarkoituksenmukaisinta säätää palkkaturvalaissa. Tämän vuoksi valiokunta ehdottaa, että palkkaturvalakiin lisätään asiaa koskeva uusi pykälä.

Aluehallinnon uudistuksesta johtuvat tekniset muutokset

Palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin tehdään aluehallinnon uudistamisesta johtuvat tekniset muutokset. Palkkaturvalain 11 §:n 1 momentin viittaus työvoima- ja elinkeinokeskuksista annetun lain (23/1997) 2 §:n 3 momenttiin korvataan viittauksella elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista annetun lain (897/2009) 5 §:ään.

Yksityiskohtaiset perustelut

1. Palkkaturvalaki

3 luku. Palkkaturvan hakeminen ja hakemuksen käsittely

11 a §. Toimivaltainen viranomainen Ahvenanmaan maakuntaan liittyvässä palkkaturva-asiassa. Vuoden 2010 alusta lukien palkkaturva-asiat kuuluvat elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten toimivaltaan. Keskusten toimialueista säädetään valtioneuvoston asetuksessa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksista. Asetuksen mukaan Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen toimialueeseen kuuluu Varsinais-Suomen maakunta, mutta ei Ahvenanmaan maakunta. Tämän vuoksi Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ei enää vuodenvaihteen jälkeen

ole toimivaltainen ratkaisemaan sellaisia palkkaturva-asioita, joissa työnantajan kotipaikka, työntekopaikka tai työnantajan konkurssiasiasa toimivaltainen tuomioistuin sijaitsee Ahvenanmaan maakunnassa.

Valiokunta katsoo, että palkkaturva-asioissa toimivaltaisesta viranomaisesta Ahvenanmaan osalta on tarkoituksenmukaista säätää palkkaturvalaissa ja ehdottaa, että palkkaturvalakiin lisätään asiaa koskeva uusi 11 a §.

7 luku. Erinäiset säännökset.

28 §. Tiedonsaanti ja virka-apu. Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että pykälän 2 momentissa lueteltuihin tahoihin, joilta palkkaturvaviranomaisella on oikeus saada salassa pidettävää tietoa, lisätään Eläketurvakeskus. Palkkaturvaviranomaisen tiedontarve koskee erityisesti Eläketurvarekisterin ansaintarekisterissä olevia työsuhde- ja ansaintatietoja. Koska eläketurvailaitokset omistavat osittain nämä tiedot eikä Eläke-

turvakeskus voi niitä luovuttaa, ellei palkkaturvaviranomaisella ole oikeutta saada salassa pidettävää tietoa myös eläkelaitoksilta, valiokunta ehdottaa, että momenttiin lisätään myös eläkelaitokset.

2. Merimiesten palkkaturvalaki

7 luku. Erinäiset säännökset.

26 §. Tiedonsaanti ja virka-apu. Valiokunta ehdottaa, että pykälän 2 momenttiin tehdään vastaavat muutokset kuin edellä 1. lakiehdotuksen 7 luvun 28 §:n 2 momenttiin.

Päätösehdotus

Edellä esitetyn perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa,

että lakiehdotukset hyväksytään muutettuina (Valiokunnan muutosehdotukset).

Valiokunnan muutosehdotukset

1.

Laki

palkkaturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan 27 päivänä marraskuuta 1998 annetun palkkaturvalain (866/1998) 14 §:n 2 momentti, *muutetaan* 3 §, 8 §:n 1 momentti, 9 §:n 2 momentti, 10 §:n 1 momentti, 11 ja 13 §, 15 §:n 3 momentti, 18 ja 19 §, 24 §:n 2 momentti, 26 §:n 1 momentti, 27 §:n 1 momentti sekä 28 ja 28 a §, sellaisina kuin niistä ovat 9 §:n 2 momentti laissa 78/2001, 11 § osaksi laissa 135/2004, 26 §:n 1 momentti laissa 1093/2006, 28 § osaksi laissa 938/2004 ja 364/2006 ja 28 a § viimeksi mainitussa laissa, sekä

lisätään lakiin uusi 9 b ja 11 a § sekä 17 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 938/2004, uusi 2 ja 3 momentti seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §
(Kuten HE)

2 luku

Palkkaturvan saamisen edellytykset

8, 9 ja 9 b §
(Kuten HE)

3 luku

Palkkaturvan hakeminen ja hakemuksen käsittely

10 ja 11 §
(Kuten HE)

11 a § (Uusi)

Toimivaltainen viranomaisen Ahvenanmaan maakuntaan liittyvässä palkkaturva-asiassa

Jos edellä 11 §:n 1 momentissa tarkoitettu työnantajan kotipaikka, työntekopaikka tai työnantajan konkurssi-asiassa toimivaltainen tuomioistuimisto sijaitsee Ahvenanmaan maakunnassa, palkkaturvahakemuksen käsittelee ja päätöksen asiassa tekee se elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, jonka alueeseen Varsinais-Suomen maakunta kuuluu.

13 §
(Kuten HE)

4 luku

Palkkaturvapäätös ja palkkaturvan maksaminen

15 §
(Kuten HE)

5 luku

Takaisinmaksuvelvollisuus

17—19 §
(Kuten HE)

6 luku

Muutoksenhaku

24, 26 ja 27 §
(Kuten HE)

7 luku

Erinäiset säännökset

28 §

Tiedonsaanti ja virka-apu

(1 mom. kuten HE)

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, *eläkelaitoksilta*, työttömyyskassoilta ja työ- ja elinkeinotoimistoilta palkkaturvahakemuksen käsitteilyä varten välttämättömät tiedot.

(3 mom. kuten HE)

28 a §
(Kuten HE)

Voimaantulosäännös
(Kuten HE)

2.

Laki

merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan 15 päivänä joulukuuta 2000 annetun merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) 12 §:n 2 momentti,
muutetaan 2 §, 7 §:n 1 momentti, 8 §:n 2 momentti, 9 §:n 1 momentti, 10 §:n 2 momentti, 11 §, 13 §:n 2 momentti, 16 ja 17 §, 22 §:n 3 momentti, 24 §:n 1 momentti, 25 §:n 1 momentti sekä 26 ja 26 a §,
sellaisina kuin niistä ovat 24 §:n 1 momentti laissa 1094/2006, 26 § osaksi laeissa 939/2004 ja 365/2006 ja 26 a § viimeksi mainitussa laissa, sekä
lisätään lakiin uusi 8 b § ja 15 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 939/2004, uusi 2 ja 3 momentti seuraavasti:

1 luku	4 luku
Yleiset säännökset	Palkkaturvapäätös ja palkkaturvan maksaminen
2 § (Kuten HE)	13 § (Kuten HE)
2 luku	5 luku
Palkkaturvan saamisen edellytykset	Takaisinmaksuvelvollisuus
7, 8 ja 8 b § (Kuten HE)	15—17 § (Kuten HE)
3 luku	6 luku
Palkkaturvan hakeminen ja hakemuksen käsittely	Muutoksenhaku
9, 10 ja 11 § (Kuten HE)	22, 24 ja 25 § (Kuten HE)

7 luku

Erinäiset säännökset

26 §

Tiedonsaanti ja virka-apu

(1 mom. kuten HE)

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksella on oikeus saada maksutta salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä veroviranomaisilta, ulosottoviranomaisilta, työsuojeluviranomaisilta, Kansanelä-

kelaitokselta, Eläketurvakeskukselta, *eläkelaitoksilta*, työttömyyskassoilta ja työ- ja elinkeinotoimistoilta palkkaturvahakemuksen käsitte-
lyä varten välttämättömät tiedot.

(3 mom. kuten HE)

26 a §

(Kuten HE)

Voimaantulosäännös
(Kuten HE)

Helsingissä 3 päivänä joulukuuta 2009

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj.	Arto Satonen /kok	Markus Mustajärvi /vas
jäs.	Hannakaisa Heikkinen /kesk	Sanna Perkiö /kok
	Anna-Maja Henriksson /r	Paula Sihto /kesk
	Arja Karhuvaara /kok	Katja Taimela /sd
	Johanna Karimäki /vihr	Kimmo Tiilikainen /kesk
	Merja Kuusisto /sd	Jyrki Yrttiaho /vas
	Jari Larikka /kok	vjäs. Krista Kiuru /sd.

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

neuvotteleva virkamies Marjaana
Kinnunen.

VASTALAUSE 1

Perustelut

Hallituksen esityksen ja valiokunnan mietinnön mukaan lakiehdotuksen tavoitteena on kirjata nykyinen palkkaturvakäytäntö palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin. Todellisuudessa ehdotetut muutokset mahdollistavat sanamuotonsa ja perustelujensa kautta laintulkinnan muuttamisen. Lakiehdotuksella lisätään yksittäisen palkkaturvaviranomaisen harkinta- ja päätösvaltaa evätä tai vähentää palkkaturvana maksettavia saatavia palkkaturvaa hakevan työntekijän oikeusturvan kustannuksella.

Palkkaturvalain väärinkäytösten estämiseksi palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin esitetään lisättäväksi uusi työnantajan maksuviivästyksiä ja työnteon jatkamista koskeva säännös, jolla työntekijän vastuuta kohtuuttomasti lisätään, mikäli työntekijä jatkaa työskentelyä tietoisena työnantajansa maksukyvyttömyydestä. Lisäksi hallituksen esityksen 1. lakiehdotuksen 9 §:n 2 momentin ja 2. lakiehdotuksen 8 §:n 2 momentin mukaan odotusajan palkkana ei makseta enempää kuin palkkaturvana maksetaan saatavia, joiden viivästyisestä odotusajan palkan maksuvelvollisuus aiheutuu. Ehdotus heikentää työsopimuslain odotusajan palkkaa koskevan säännöksen tehoa erityisesti lyhytkestoisten työskentelyjaksojen palkanmaksua koskevissa laiminlyöntitilanteissa. 1. lakiehdotuksen 9 b §:n ja 2. lakiehdotuksen 8 b §:n mukaan työntekijälle työn suorittamisesta aiheutunut matka- tai muu kustannus, jonka maksamisesta työnantaja on vastuussa, maksetaan palkkaturvana, jos se on luonteeltaan tavanomainen ja määrältään kohtuullinen. Palkkaturvaviranomaisen, jolla ei välttämättä ole eri sopimusalojen muuttuvien käytäntöjen erityistä tuntemusta, harkintavaltaa matka- tai muiden kustannusten maksamisessa ei tule lisätä.

Lakiehdotusten mukaan palkkaturvaviranomaisen tiedonsaantioikeutta laajennetaan siten, että jatkossa palkkaturvaviranomaisella on oikeus saada salassa pidettävää tietoa myös Elä-

keturvakeskukselta. Tiedonsaantioikeutta tulee laajentaa valiokunnan ehdottamalla tavalla ja ulottaa tiedonsaantioikeus koskemaan myös työeläkelaitoksia. Lakiehdotuksiin sisältyy myös palkkaturvana maksettujen palkkojen yrityksiltä tapahtuvaa takaisinperintää tehostavia viranomaisvaltuuksia, joita pidämme perusteltuina mm. harmaan talouden torjumisen kannalta.

Edelleenkin tehokkain tapa estää myös palkkaturvan väärinkäytöksiä on tiukentaa tilaajan vastuuta koko tuotanto- ja alihankintaketjusta. Tilaaja on parhaiten selvillä alihankkijoidensa taloudellisesta tilanteesta.

Palkkaturvan merkitys työntekijöiden suojana

Palkkaturvalaki ja merimiesten palkkaturvalaki ovat työntekijöiden suojaksi säädetyn EU:n palkkaturvadirektiivin mukaista kansallista lainsäädäntöä, jonka tarkoitus on suojata työntekijöiden oikeuksia työnantajan maksukyvyttömyyden varalta. Tämän periaatteen soveltamisen tulee olla palkkaturvalakiin ehdotettujen muutosten pääsisältönä.

Palkkaturvan merkitys työntekijöiden suojana on korostunut mm. rakennusalalle ja teollisuudelle ominaisen tuotannon hajauttamisen ja verkottumisen seurauksena. Tilaajan hankkima lopputuote syntyy satojen kokonaistoimittajien, alihankkijoiden ja yksittäisten urakaprojektien muodostamien pitkien tuotantoketjujen yhteistyön tuloksena. Hajautetulle tuotannolle on ominaista tilaajan vahva määräysvalta, kova ja kireä tarjouskilpailu ja pudotuspeli. Tilaaja sanelee alihankinnan sopimusehdot ja urakan ulosmaksuaikataulut. Muun muassa laivanrakennusteollisuudessa on tyypillistä, että alihankkija voi kirjoittaa ensimmäisen laskunsa tilaajalle vasta, kun 20 prosenttia urakasta on valmistunut, tarkastettu ja hyväksytty. Alihankintasopimuksissa tilaaja on varannut itselleen maksuaikaa 60 päivää. Rehellisesti toimivien pienten alihankki-

jayritysten palkanmaksussa ilmenevien ongelmien taustalla ovat tavallisesti pitkistä ulosmaksuajoista johtuvat rahoitusvaikeudet. Käytännössä on hyvin tavallista, että maksuvaikeuksissa kamppaileva yrittäjä sopii palkanosien ja mm. urakkavoittojen ulosmaksujen lykkäämisestä työntekijöidensä kanssa. Toisaalta yritykset, jotka ajautuvat konkurssiin, laiminlyövät usein pitkiä aikoja säännöllistä palkanmaksua ja lykkäävät lopullisia johtopäätöksiä. Palkkarästit kertyvät, ja työntekijät jatkavat työtään tietämättä siitä, onko yritys ajautumassa konkurssiin ja toimiiko yrittäjä tietoisesti vilpillisesti pitkittäessään konkurssia, vai onko kysymys "tavanomaisesta" ahtaalle ajetun pienyrittäjä-alihankkijan maksuvaikeuksista.

Edellä kuvatun kaltaisissa tilanteissa on kohtuutonta lakiehdotusten mukaisesti olettaa, että jatkaessaan työskentelyä työntekijän "on täytynyt tietää" työnantajansa maksuvaikeuksista ja niiden syistä. Pelkkä tosiasiallinen palkanmaksun viivästyminen ei anna perustetta olettaa, että työnantaja ja työntekijä ovat yhteisymmärryksessä ja suunnitelmallisesti sopineet palkan maksattamisesta palkkaturvana. Työntekijän on käytännössä mahdotonta varmuudella tietää, mistä maksuvaikeudet johtuvat.

Palkkaturvan merkitys työntekijän suojana korostuu erityisesti taloudellisen taantuman ja laman aikana, jolloin palkkarästien ja konkurssien määrä räjähdysmäisesti kasvaa. Parhailtaan vientiyritysten tilauskannan valmistuessa myös alihankinnassa työt vähenevät ja yritykset ajautuvat maksuvaikeuksiin ja konkurssiin. Konkurssitilastojen mukaan Suomessa tehtiin tämän vuoden tammi-syyskuun aikana n. 2 500 yrityskonkurssia. Konkurssien määrä kasvoi edellisvuoden vastaavaan ajanjaksoon nähden 31 prosenttia. Suomen Asiakastieto Oy:n ennusteen mukaan 12 seuraavan kuukauden aikana yritysten konkurssit lisääntyvät merkittävästi ja konkurssivelkoja arvioidaan kertyvän 670 miljoonaa euroa. Tälle vuodelle budjetoitu palkkaturvamääräraha, 22 miljoonaa euroa, loppui jo heinäkuussa, ja sitä lisättiin 19 miljoonalla eurolla. Valtion ensi vuodelle budjetoitu palkkaturvan määräraha, 29,5 miljoonaa euroa, ei myöskään

tule riittämään. Palkkaturvamenot tulevat arvioiden mukaan ensi vuonna kaksinkertaistumaan. Kymmenettuhannet menettävät työnsä konkurssien seurauksena ja joutuvat turvautumaan palkkaturvaan. Heidän taloudellisia menetyksiään ei pidä lainsäädäntömuutoksin lisätä. Konkurssien ja joukkotyöttömyyden rajun kasvun ja taloudellisen turvattomuuden oloissa tulee palkkaturvan työntekijöille antamaa suojaa parantaa, ei heikentää.

Työnantajan maksukyvyttömyyden seurauksista vastaa työntekijä

Muutosehdotukset perustuvat oletukseen, että työntekijä kykenee oman harkintansa perusteella arvioimaan ajankohdan, jolloin hänellä on oikeus päättää työsuhde maksamattomien palkkojen perusteella. Työsuhteen purkaminen edellyttää aina sellaista toisen sopijapuolen vahingonvaarapiirissä olevaa olosuhteiden muutosta, jonka vuoksi toiselta osapuolelta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työsopimuslain mukaan työntekijä saa purkaa työsuhteen, kun työnantaja rikkoo työsuhteen tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan vakavalla tavalla. Työntekijän olosuhteissa tapahtuneet muutokset eivät oikeuta työntekijää purkamaan sopimusta. Millainen palkan tai palkanosan maksamisen lykkäys tai laiminlyönti oikeuttaa työntekijän purkamaan työsuhteen, on oikeuskäytännön valossa sangen epäselvä. Purkamisen oikeellisuuden päättää viime kädessä tuomioistuin.

Purkaessaan työsuhteen työntekijä menettää irtisanomisajan palkan, joka on enimmillään 6 kk:n palkka. Sen lisäksi hän voi joutua kärsimään työttömyysturvan rangaistuskarensseja, koska on työttömyysturvalain mukaan omalla menettelyllään aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Osoittaakseen sen, että työsuhde on purettu työnantajan palkanmaksun viivästyksen tai laiminlyönnin perusteella, työntekijän on nostettava vahingonkorvauskanne työnantaja vastaan. Pelkkä palkkaturvahakemuksen tekeminen ei ole riittävä osoitus palkanmaksun

laiminlyömisestä työsuhteen päättämisen perusteena.

Toisaalta työvoiman vähentämistilanteissa työnantajat pyrkivät välttämään irtisanomisajan palkan maksamisesta aiheutuvia kustannuksia. Palkanmaksun viivyttäminen ja erimielisyydet ovat myös keino jouduttaa työntekijöiden omaehtoista irtisanoutumista tai työsuhteiden purkamista. Näissä tilanteissa työntekijän intressinä on jatkaa työskentelyä ja edellyttää, että työnantaja päättää työsuhteen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanomisaikaa noudattaen. Kiistatilanteissa palkkaturvan maksamisehtojen kiristäminen toimii työnantajan menettelyn tukena. Palkkaturvalla maksetaan vain riittavia saatavia.

Muutosehdotuksissa ei ole määritelty viivästyneiden palkkojen odottamisen enimmäisaikaa (viikkoina tai kuukausina), jonka täytyttyä työntekijän on päätettävä työskentely ja työsuhte, jotta oikeus vähentämättömään palkkaturvaan säilyy. Mikäli lakiehdotuksilla pyritään selvittämään ja täsmentämään lainsäädäntöä, olisi selkeä määräaika kirjaaminen palkkaturvaa haavevan työntekijän oikeusturvan kannalta vähintäänkin kohtuullista varsinkin, kun esitystä perustellaan palkkaturvan hakijoiden tietämättömyydellä: "Palkkaturvan hakijat eivät miellä pitkäaikaisen palkatta työskentelyn merkitsevän sopimusta tai järjestelyä palkkaturvan saamiseksi." Ehdotettu uusi palkkaturvalain 8 §:n ja merimiesten palkkaturvalain 7 §:n 1 momentin 4 kohta työntekijän riskin ja vastuun lisäämisestä ei ole perusteltu eikä tarpeellinen, sillä jo nykyisten säännösten mukaan palkkaturva voidaan evätä, jos voidaan osoittaa, että työntekijän saatava perustuu sopimukseen tai järjestelyyn, joka on ilmeisesti tehty palkkaturvan saamiseksi.

Työsuhteiden katkonaisuus, projektiluonne ja alihankintaurakoiden venyvät maksukäytännöt ovat lisänneet todellisia odotusaikoja ja palkatta työskentelyn jaksoja. Ne eivät suinkaan ole "sopimuksia ja järjestelyjä palkkaturvan saamiseksi". Siksi palkkaturvan kehittämisessä tarvitaan yhä enemmän työelämän muutoksen huomioon ottamista, työntekijän nykyistä laajempaa suo-

jaamista eikä uusia jäykkyyksiä, joista kärsivät palkkojaan odottavat työntekijät.

Odotusajan palkan vaikuttavuus menetetään

Nykytilanteen mukainen odotusajan palkkaa koskevan saatavan siirtyminen kokonaisuudessaan valtiolle palkkaturvan maksun yhteydessä on omiaan lisäämään odotusajan palkkaa koskevan työsuhteen säännöksen palkanmaksua tehostavaa vaikutusta. Näin on erityisesti lyhyiden työjaksojen ja pienempien palkkasaatavien perinnässä. Uhka odotusajan palkan ja varsinaisen palkkasaatavan siirtymisestä valtion palkkaturvan takaisinperintään pakottaa laiminlyönteihin syyllistyviä työnantajia suorittamaan palkkasaatavat. Tästä syystä ehdotamme muutosten poistamista.

Työsuhteesta johtuvien kustannusten korvaaminen palkkaturvana

Työsuorituksesta maksettavien kulujen korvaaminen perustuu tavallisesti alalla voimassa olevaan työehtosopimukseen ja kullekin alalle luonteenomaisiin käytäntöihin. Joillakin aloilla, mm. rakennusalalla ja teollisuuden huolto- ja asennuskohteissa, työskentelevillä työvälineet saattavat olla kymmenientuhansien eurojen arvoisia. Kulujen kohtuullisuuden ja tavanomaisuuden arvioinnin kannalta jokaisella toimialalla on omat erityispiirteensä. Ammattialoilla ja työtehtävissä, joissa työntekijä maksaa itse myös muunlaisia työhön liittyviä välttämättömiä kuluja, palkkaturvana korvattavia kuluja tulee arvioida alan sopimusten ja yritysten vakiintuneiden käytäntöjen perusteella. Tässä suhteessa palkkaturvalakiin ehdotettu uusi 9 b § ja merimiesten palkkaturvalakiin ehdotettu 8 b § eivät selkeytä lainsäädäntöä, vaan toteamus työn suorittamisesta aiheutuneiden "tavanomaisten ja määrältään kohtuullisten" kulujen korvaamisesta on epämääräinen ja omiaan lisäämään palkkaturvaviranomaisen harkintavalttaa, joka ei välttämättä aina perustu sopimusalojen muuttuvien käytäntöjen hyvään tuntemukseen.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että lakiehdotukset hyväksytään muutettuina (Vastalauseen muutosehdotukset).

Vastalauseen muutosehdotukset**1.****Laki****palkkaturvalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 27 päivänä marraskuuta 1998 annetun palkkaturvalain (866/1998) 14 §:n 2 momentti, muutetaan 3 §, 8 §:n 1 momentti, (poist.) 10 §:n 1 momentti, 11 ja 13 §, 15 §:n 3 momentti, 18 ja 19 §, 24 §:n 2 momentti, 26 §:n 1 momentti, 27 §:n 1 momentti sekä 28 ja 28 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 9 §:n 2 momentti laissa 78/2001, 11 § osaksi laissa 135/2004, 26 §:n 1 momentti laissa 1093/2006, 28 § osaksi laeissa 938/2004 ja 364/2006 ja 28 a § viimeksi mainitussa laissa, sekä

lisätään lakiin uusi (poist.) 11 a § sekä 17 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 938/2004, uusi 2 ja 3 momentti seuraavasti:

1 luku	Yleiset säännökset	3 § (Kuten TyVM)	settavan palkkaturvan määrä seuraavissa tilanteissa: (1—3 kohta kuten TyVM) (4 kohta <i>poist.</i>)
2 luku	Palkkaturvan saamisen edellytykset	8 § <i>Väärinkäytösten estäminen</i>	9 § (<i>Poist.</i>) 9 b § (<i>Poist.</i>) 3 luku
Palkkaturvaviranomaisella on perustellusta syystä oikeus evätä palkkaturva tai harkita mak-	Palkkaturvan hakeminen ja hakemuksen käsittely	10, 11, 11 a ja 13 § (Kuten TyVM)	

4 luku

Palkkaturvapäätös ja palkkaturvan maksaminen15 §
(Kuten TyVM)

5 luku

Takaisinmaksuvelvollisuus17—19 §
(Kuten TyVM)

6 luku

Muutoksenhaku24, 26 ja 27 §
(Kuten TyVM)

7 luku

Erinäiset säännökset28 ja 28 a §
(Kuten TyVM)Voimaantulosäännös
(Kuten TyVM)**2.****Laki****merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 15 päivänä joulukuuta 2000 annetun merimiesten palkkaturvalain (1108/2000) 12 §:n 2 momentti,*muutetaan* 2 §, 7 §:n 1 momentti, (*poist.*) 9 §:n 1 momentti, 10 §:n 2 momentti, 11 §, 13 §:n 2 momentti, 16 ja 17 §, 22 §:n 3 momentti, 24 §:n 1 momentti, 25 §:n 1 momentti sekä 26 ja 26 a §, sellaisina kuin niistä ovat 24 §:n 1 momentti laissa 1094/2006, 26 § osaksi laeissa 939/2004 ja 365/2006 ja 26 a § viimeksi mainitussa laissa, sekä*lisätään* (*poist.*) 15 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa laissa 939/2004, uusi 2 ja 3 momentti seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset2 §
(Kuten TyVM)

2 luku

Palkkaturvan saamisen edellytykset

7 §

Väärinkäytösten estäminen

Palkkaturvaviranomaisella on perustellusta syystä oikeus evätä palkkaturva tai harkita mak-

Vastalause 1

TyVM 12/2009 vp — HE 219/2009 vp

settavan palkkaturvan määrä seuraavissa tilanteissa:

(1—3 kohta kuten TyVM)
(4 kohta *poist.*)

8 §
(*Poist.*)

8 b §
(*Poist.*)

3 luku

Palkkaturvan hakeminen ja hakemuksen käsittely

9, 10 ja 11 §
(Kuten TyVM)

4 luku

Palkkaturvapäätös ja palkkaturvan maksaminen

13 §
(Kuten TyVM)

5 luku

Takaisinmaksuvelvollisuus

15—17 §
(Kuten TyVM)

6 luku

Muutoksenhaku

22, 24 ja 25 §
(Kuten TyVM)

7 luku

Erinäiset säännökset

26 ja 26 a §
(Kuten TyVM)

Voimaantulosäännös
(Kuten TyVM)

Helsingissä 3 päivänä joulukuuta 2009

Jyrki Yrttiaho /vas
Markus Mustajärvi /vas

Yhdymme tähän vastalauseeseen lukuun ottamatta 1. lakiehdotuksen 9 b §:n ja 2. lakiehdotuksen 8 b §:n poistamista koskevia ehdotuksia.

Katja Taimela /sd
Merja Kuusisto /sd
Krista Kiuru /sd

VASTALAUSE 2

Perustelut

Hallituksen esityksessä sälytetään työntekijälle kohtuuttoman suuri vastuu siitä, että työnantaja ei kykene maksamaan työsuhdesaatavia. Työntekijän ei voida edellyttää osaavan arvioida, milloin hän voi tai hänen tulee päättää työsuhde maksamattomien palkkojen perusteella. Hallituksen esityksessä ehdotettu tiukennus saattaa johtaa työntekijän kannalta kohtuuttomiin tilanteisiin. Maksukyvyttömästä työnantajasta kärsimään joutuvat työntekijät saavat lisävaikeuksia menettämällä oikeuden palkkaturvaan tai joutumalla ottamaan nykyiseen työmarkkinakäytäntöön kuulumattoman riskin päättämällä itse työsuhteensa. Työsuhteen päättämisestä voi seurata suuria oikeudenmenetyksiä esimerkiksi työttömyysturvan karenssin vuoksi. Tällaista vastuuta ei työntekijälle voida sälyttää. Kiinnitämme huomiota siihen, että erityisesti lama-aikana työpaikasta halutaan pitää kiinni ja työnantajan lupauksiin halutaan uskoa.

Lakiehdotuksen 9 b §:ssä puhutaan työsuoritukselta maksettavista luonteeltaan tavanomaisista ja määrältään kohtuullisista kuluista. Lainkohdan perusteluissa ei ole tarpeeksi selkeästi määritelty, millaiset kulut ovat kohtuullisia. Esityksen perusteluissa katsotaan, että tavanomaisia ja siten korvattavia kuluja olisivat mm. kulut, jotka syntyvät "pitkäaikaisen työsuhteessa noudatetun käytännön" tuloksena. Tällainen kriteeri sopii erittäin huonosti työelämään, jossa ly-

hyiden ja erittäinkin lyhyiden työsuhteiden määrä kaiken aikaa kasvaa.

Ehdotetun pykälän perusteluissa korvattaviksi kuluiksi määritellään myös kulut, jotka ovat "selvästi yksittäisiä" ja "tilanteen yllättävyydestä johtuvia". Tässäkin luotetaan aivan liikaa siihen, että työntekijä tietää tarkoin oikeuksiensa ja velvollisuuksiensa rajat ja pystyy vaatimaan niiden noudattamista työnantajalta. Perusteluissa mainitaan nimenomaisesti esimerkkinä lentoliput ja hotellimajoitukset palkkaturvakorvauksen ulkopuolelle jäävinä. Työhön sidonnaisen matkustamisen lisääntyessä ja työelämän kansainvälistyessä näin tiukkaa tulkintaa ei kuitenkaan myöskään hotelli- ja lentolippukulujen osalta voida pitää työntekijän kannalta kohtuullisena, jos työntekijä on vilpittömässä mielessä ja vakiintuneen käytännön mukaan maksanut em. kustannuksia. Lakiehdotuksen perustelujen puutteellisuuden vuoksi valiokunnan olisi tullut ottaa mietinnössään kantaa näihin näkökohtiin.

Ehdotamme, että palkkaturvakiin ehdotetun uuden 9 b §:n ja merimiesten palkkaturvain uuden 8 b §:n perusteluja tarkennetaan vastalauseessa esitetyllä tavalla.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että 1. lakiehdotuksen 9 b §:n ja 2. lakiehdotuksen 8 b §:n perusteluissa otetaan huomioon, mitä edellä on esitetty.

Helsingissä 3 päivänä joulukuuta 2009

Katja Taimela /sd
Merja Kuusisto /sd
Krista Kiuru /sd